

# Informaciones Laborales

Octubre 2013



## **LA REVITALIZACIÓN DE LA EMPRESA COMO ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN (I)**

En anteriores números de este Boletín, especialmente con ocasión del comentario de las reformas que en materia de flexibilidad interna se habían introducido, ya habíamos hecho referencias a la centralidad que retoma la empresa como unidad de negociación.

La negociación colectiva ha sido objeto de importantes reformas en el periodo que media desde la aprobación del Real Decreto Ley 7/2011 hasta las más recientes reformas del 2013. Se trata de reformas que han perseguido diferentes objetivos (potenciar su dinamicidad, adaptar la regulación a las nuevas realidades empresariales, favorecer su adaptabilidad...) y que por ello han incidido en diferentes ámbitos (ultraactividad, legitimación, descuelgues...).

Otro de los objetivos fundamentales ha sido ubicar a la negociación colectiva desarrollada en el ámbito de la empresa en un lugar central y prioritario en la ordenación de las relaciones laborales. Partiendo de la premisa de que el convenio que se pueda negociar en la empresa se adaptará en mayor medida a las concretas necesidades de ésta, se trata de que éstos puedan ser negociados con mayores dosis de libertad respecto a la negociación sectorial.

En este Boletín pretendemos destacar alguno de los aspectos que pueden resultar más relevantes.

## La prioridad aplicativa del convenio de empresa

La actual regulación del art. 84.2 del TRLET (Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) establece que el convenio de empresa, en un conjunto determinado de materias, tendrá prioridad aplicativa respecto a los convenios sectoriales.

Supone ello que en el ámbito de la empresa podremos negociar un convenio que en relación a esas materias se aplicará con preferencia a la regulación que se pudiera contener en el convenio sectorial de aplicación. Ello implica que, en relación al importante conjunto de materias que se establecen en el art. 84.2, el convenio de empresa gozará de plena libertad para establecer la regulación que las partes consideren oportuna, sin otro condicionante que el que deriva del respeto a los mínimos legales.

Ha de advertirse que la prioridad aplicativa se refiere a un conjunto determinado de materias fijado por la ley de importancia crucial desde la perspectiva de la organización empresarial. Así conforme a lo establecido en el art. 84.2 del TRLET, y sin perjuicio de que por acuerdo interprofesional o convenio sectorial se pueda ampliar, el listado de materias en las que un eventual convenio de empresa tiene prioridad aplicativa es:

Hasta la reforma del art. 84 por el RDL 7/2011 la prioridad aplicativa del convenio venía determinada por su prioridad en el tiempo. Así, la prioridad aplicativa correspondía al convenio negociado previamente. De esta forma, y con el objeto de garantizar la estabilidad convencional, si existía un convenio de sector, el convenio posterior de empresa no podía, salvo que aquel le habilitase, establecer condiciones de trabajo distintas a aquéllas. La única vía de inaplicación era la excepcional y provisional del descuelgue salarial.

Se escapaban de esta regla de uniformización las empresas que hubiesen negociado un convenio de empresa previo al de sector. En esta hipótesis, la prohibición de afectación que contenía el art. 84.1 determinaba que el convenio de sector se aplicase únicamente en relación a aquellos ámbitos en los que no existiese convenio de empresa previo.

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.



- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Destaquemos algunos aspectos importantes a tener en consideración:

- La prioridad se reconoce al convenio colectivo regulado por el TRLET, esto es, al denominado estatutario. Por ello, ha de ser un convenio negociado por los sujetos legitimados conforme a los arts. 87.1 y 88 del TRLET y que cumpla los restantes requisitos establecidos por aquella norma.
- La limitación material de la prioridad aplicativa determinará que existan toda una serie de materias en las que continúe rigiendo el convenio sectorial. De esta forma, nos encontraremos ante la necesidad de aplicar dos convenios: el de empresa, en aquellas materias en que tenga prioridad, y el de sector para las demás materias.
- La prioridad aplicativa del convenio de empresa no está condicionada a que su regulación sea más favorable. Así, si ambas partes consideran necesario establecer una regulación que implique una reducción en los derechos reconocidos podrán hacerlo.
- La limitación material únicamente se refiere a las materias en que se les reconoce prioridad aplicativa respecto al convenio sectorial pero no ha de impedir la negociación de otras materias que no estuviesen reguladas por el convenio sectorial.
- La prioridad aplicativa también se reconoce a los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.
- El convenio que se negocie en el ámbito de empresa tendrá la vigencia que las partes acuerden y se le aplicarán el conjunto de disposiciones relativas a tales normas (ultraactividad,...), consolidándose como norma convencional de referencia en la empresa.



## Los acuerdos de inaplicación del convenio

Los acuerdos de inaplicación del convenio sectorial fueron objeto de un importante impulso y potenciación por el Real Decreto Ley y la Ley 3/2012. La reforma del art. 82.3 del TRLET, con el objeto declarado de potenciar las medidas de flexibilidad interna frente a las más traumáticas extintivas, constituye también otro factor de impulso de la negociación desarrollada a nivel de empresa.

El legislador va a permitir que respecto a una serie determinada de materias y ante la existencia de determinadas causas probadas, a través de un acuerdo de empresa, se pueda dejar de aplicar temporalmente la regulación prevista en el convenio sectorial. De nuevo la negociación desarrollada en el ámbito de la empresa se convierte en la llave de paso para una adecuación de la regulación convencional a las necesidades específicas de cada empresa.

Sin perjuicio de que, por su importancia, esta cuestión vaya a ser objeto de un análisis más completo en un próximo boletín, conviene destacar por anticipado que:

- Estamos ante una vía de adaptación de la normativa convencional distinta pero compatible con la prevista en el art. 84.2 del TRLET (por ejemplo, fracasada la negociación de un convenio colectivo propio podría acudir a esta vía).
- Nos hallamos, a diferencia de lo que ocurría en el anterior caso, ante un supuesto al que sólo es posible acudir si se dan una serie de causas que actúan como supuestos habilitantes.

La normativa exige para la viabilidad de este tipo de acuerdos que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los términos establecidos en el art. 82.3 del TRLET.

- En este supuesto, el descuelgue se opera a través de un acuerdo de empresa que puede ser negociado incluso en empresas en las que no exista representación de los trabajadores. Se convierte, de esta forma, en la vía idónea para las pequeñas empresas.
- La normativa prevé un sistema de arbitraje obligatorio desarrollado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o los órganos equivalentes autonómicos para la solución de las discrepancias en la negociación de este tipo de acuerdos.



## La limitación de la duración de la ultraactividad

La limitación, salvo pacto en contrario, de la duración de la ultraactividad a un año desde la denuncia del convenio constituye un factor de impulso y estímulo a los procesos de negociación que puede ser aprovechado desde las unidades de negociación empresarial para negociar convenios propios.

### En torno a la validez de las cláusulas sobre ultraactividad previstas en convenios anteriores a la reforma laboral de 2012.

Dos sentencias, la de la Audiencia Nacional de 23 de julio de 2013 y la del Juzgado de lo social nº 5 de Vigo de 29 de agosto de 2013, consideran válidas y con capacidad para dejar sin efecto el plazo de duración de un año de la ultraactividad previsto en el actual art. 86.3 del TRLET, las cláusulas convencionales que, pactadas en convenios anteriores a la reforma de dicho precepto, supeditaban la finalización de la ultraactividad "hasta su sustitución por otro convenio" o "hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que haya de sustituir al presente". La propia sentencia de la Audiencia Nacional reconoce que dado el importante número de convenios que prevén cláusulas de este tipo ello puede suponer restar fuerza a la reforma. Ha de tenerse en consideración que la sentencia también señala la necesidad de efectuar un análisis casuístico en el que se atiende de manera específica al tenor literal de la cláusula.

### Recomendación 1/2013 de la Autoridad catalana de protección de datos sobre el uso del correo electrónico en el ámbito laboral.

Adjuntamos enlace de la página web de la Autoridad Catalana de Protección de Datos en la que se contiene la Recomendación 1/2013 sobre el uso del correo electrónico en el ámbito laboral y documentación anexa. Aunque no tiene valor normativo creemos que puede ser de sumo interés para orientar las políticas empresariales en esta materia.

[http://www.apd.cat/es/contingut.php?cat\\_id=146&cont\\_id=626](http://www.apd.cat/es/contingut.php?cat_id=146&cont_id=626)

*La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo. Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: [newsletter@antras.net](mailto:newsletter@antras.net)*

